

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. CIBAVISION BATAM

Walisah dan Oktavianti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia  
[vianti\\_310@yahoo.com](mailto:vianti_310@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT.Ciba Vision. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan metode analisis kuesioner instrumen yang digunakan adalah untuk menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dengan uji t dan F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari penelitian ini dapat disimpulkan dari uji statistik yang didasarkan pada variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan (uji simultan F) layak untuk diuji terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian melalui hasil uji t adalah bahwa gaya kepemimpinan variabel 0.322, motivasi 5.681, dan disiplin 3.292. Penelitian ini juga memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,390. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan organisasi berhasil mempengaruhi variabel kepuasan kerja dengan persentase sebesar 39% dan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diliputi dalam penelitian ini.

### Abstract

This study aims to determine the count of leadership style influence, motivation and organizational culture on job satisfaction PT.Ciba Vision. This study also aims to analyze the influence of the independent variable to variable dependent. Teknik data collection using questionnaires instrument analytical method used is to test the validity and reliability, the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing by t test and F, and coefficient of determination ( $R^2$ ). From this study it can be concluded from the statistical test that is based on the independent variables consisting of leadership style, motivation and discipline together (simultaneous-test F) deserves to be tested to variable job satisfaction. Then through the t test result is that leadership style variable 0.322, 5.681 motivation, and discipline 3.292. This research also obtained the value of Adjusted R Square of 0.390. This means the variables of leadership style, motivation and organizational budaya mempengaruhi job satisfaction variables with a percentage of 39% and the remaining 61% is influence by other variables not included in this study.

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian,

Pemimpin pada PT Ciba Vision masa kini tidak saja dituntut bekerja dibidang profesi yang digelutinya, tetapi juga harus bisa menganalisis dan mengamati kejadian peristiwa di sekitarnya. Peristiwa tersebut bisa langsung bersentuhan dengan bidang pekerjaannya atau sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin PT

Ciba Vision di tuntut untuk memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Hal ini sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi sumber-sumber informasi dan sekaligus merupakan masalah yang sangat vital dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, serta peran pemimpin sebagai penggerak organisasi kearah pencapaian tujuan.

Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai pemimpin terhadap manusia semata, tetapi juga terhadap perubahan. Seseorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, akan tetapi sebagai titik sentral yang menentukan arah perjalanan organisasi dalam berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Motivasi kerja juga perlu dimiliki oleh pemimpin agar bisa memotivasi karyawan sebagai penyemangat organisasi kearah pencapaian tujuan. Motivasi pada pemimpin PT. Ciba Vision relatif rendah, hal ini terlihat pada budaya organisasi pada perusahaan lebih cenderung mereka memilih bekerja tidak kompak, saling menjatuhkan satu sama lain bahkan sering membuat isu-isu yang tidak enak sehingga karyawan tidak produktivitas dalam mencapai target yang di kehendaki oleh perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

- Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA.**

#### **Gaya kepemimpinan .**

Sedarmayanti (2011) *leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*, ( kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan). Fahmi (2012) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

#### **Motivasi**

Robibins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Wibowo, (2010) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

### **Budaya organisasi**

Darmawan (2013 ) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

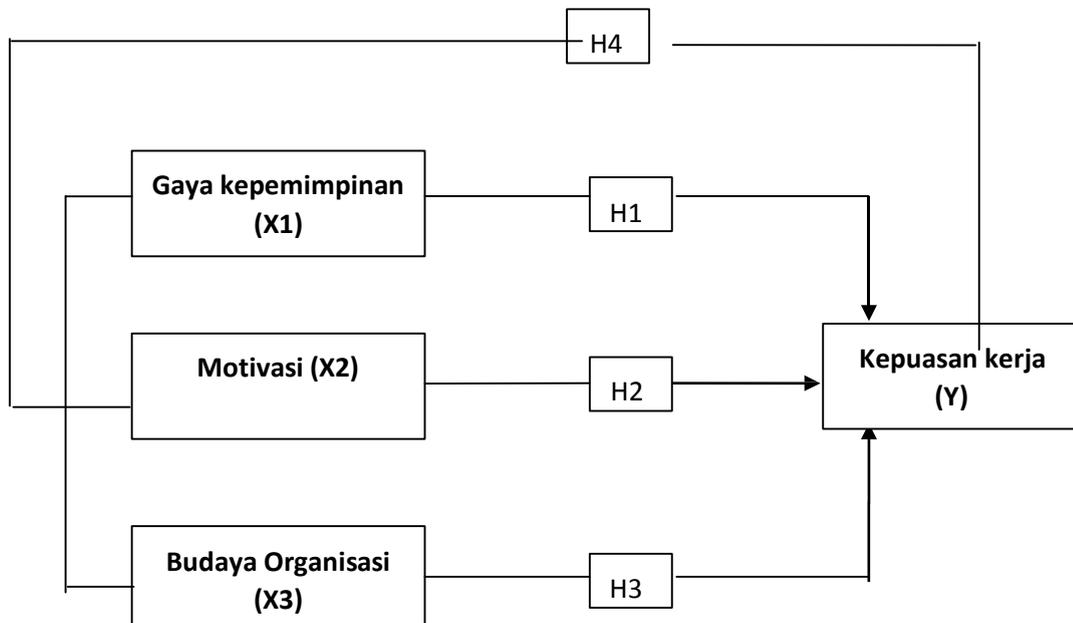
### **Kepuasan kerja**

Mangkunegara (2011) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Berdasarkan teori diatas penulis menyimpulkan kepuasan kerja merupakan dimana keinginan pegawai harus terpenuhi. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

### **Penelitian terdahulu.**

Salah satu penelitian yang di lakukan Doni Oktavianus Antou, 4 Desember ( 2013) Vol. 1, No. 4, ISSN 2303-1174, dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



**Hipotesis.**

- $H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.  
 $H_{a1}$ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- $H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.  
 $H_{a2}$ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
- $H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.  
 $H_{a3}$ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- $H_{04}$ : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- $H_{a4}$ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian.**

Jenis penelitian ini, merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif lebih menekankan pada pengujian teori dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistic.

### **Populasi dan sampel.**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi adalah Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan area plasma LP 10 – 11 PT. Ciba Vision Batam dengan jumlah 100 karyawan.

### **Sumber data.**

#### **Data primer.**

Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar,2011). Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

#### **Data skunder.**

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 2011). Data sekunder dapat juga berupa referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti penulis.

### **Metode analisis data.**

#### **Pengujian asumsi klasik.**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak. Metode grafik P-P plot yang digunakan peneliti untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan *residual* pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno, 2013).

## **2. Uji Heterokedastisitas.**

Priyatno (2013) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan variance dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Suatu model dikatakan memiliki problem heterokedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Metode uji *spearman's rho* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen.

## **3. Uji multikolinearitas.**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2013). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *variancce inflation factor* (VIF) dan *tolerance* (T), apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearita

## **Analisis Regresi linier berganda**

Regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2013). Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara variabel X1, X2, X3 terhadap Y. Penggunaan model regresi sebagai alat ukur akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu diantaranya yaitu: data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik.

### **Uji- F ( F- Test)**

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan secara simultan antara variabel independen dan dependen dan sekaligus digunakan untuk menjawab hipotesis ke4.

### **Uji- T ( T-Test )**

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dan sekaligus untuk menjawab hipotesis 1, 2 dan 3

### **Uji R Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara simultan menjelaskan variabel dependen Koefisien Korelasi

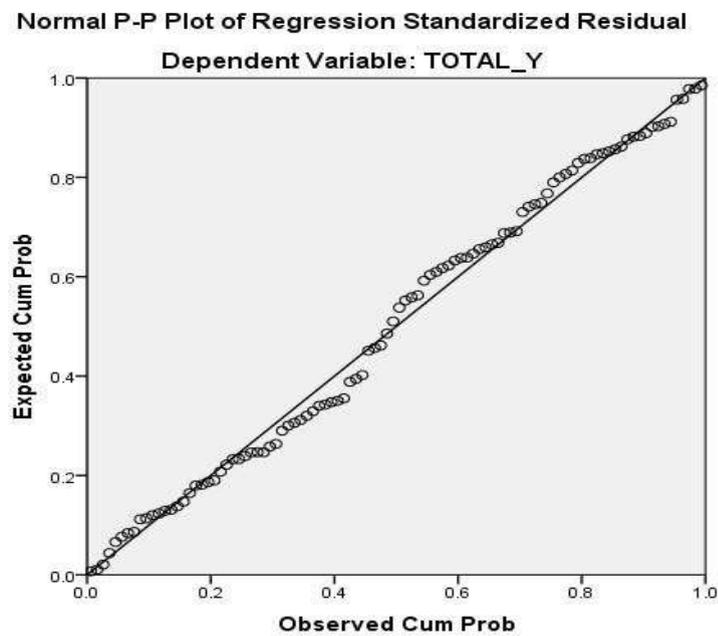
(R) Merupakan suatu ukuran hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki nilai antara 0 sampai 1.

### HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil uji asumsi klasik.

Untuk memperoleh hasil regresi linier berganda yang baik maka terlebih dahulu di lakukan asumsi klasik yaitu:

#### Normalitas.

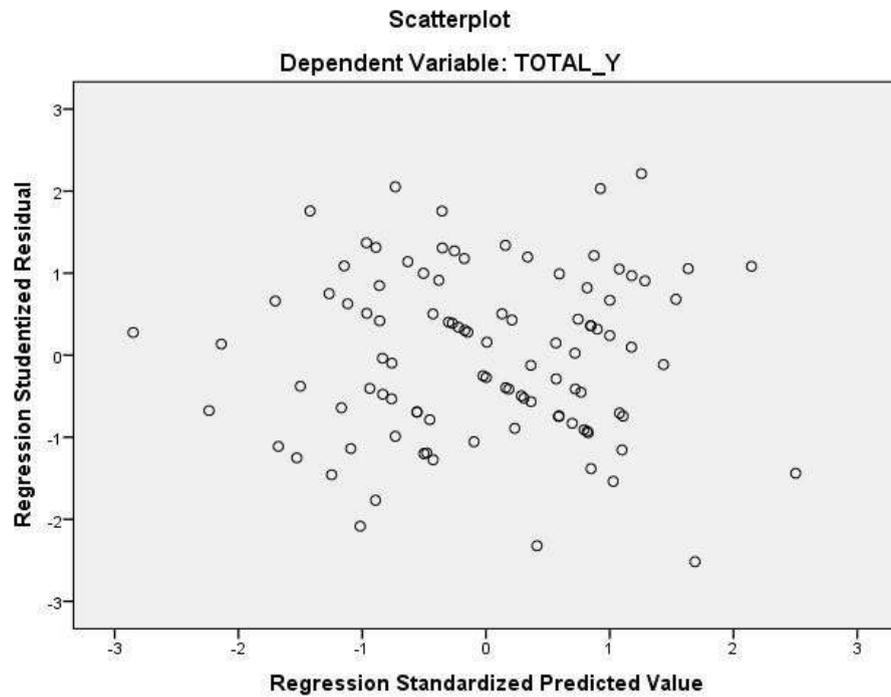
**Gambar 2. Uji Normalitas.**



Garis diagonal, maka dapat dikatankan data tersebut terdistribusi normal.

#### Uji Hiterokedastisitas

Walisah & Oktavianti; *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya.....*  
 Gambar 3. Uji Heterokedastisitas.



**Uji Multikolinieritas.**

Table1. Model Summary  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 <sup>a</sup>	.390	.371	2.331

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber data. Hasil Olah Data Dengan SPSS, 2015

### Analisis Regresi Linier berganda.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda** Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.111	2.771		1.484	.141
1 TOTAL_X1	.046	.143	.029	.322	.748
TOTAL_X2	.563	.099	.527	5.681	.000
TOTAL_X3	.186	.078	.199	2.392	.019

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS, 2015

- a. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah:
  - a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
  - b. Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka  $H_1$  ditolak.
- b. Membandingkan  $t \text{ hitung}$  dan  $t \text{ tabel}$ 
  - a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) Nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $0,322 < 1,984$ ), maka  $H_0$  di terima artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
  - b. Variabel motivasi kerja (X2), Nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $5,681 > 1,984$ ), maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
  - c. Variabel budaya organisasi (X3), Nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,392 > 1,984$ ), maka  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan.

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai  $t \text{ hitung}$   $0,322 < 1,984$  ( $t \text{ tabel}$ ) membuktikan variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian maka Hipotesis  $H_0$  ditolak

artinya bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision.

### **Motivasi.**

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai t hitung  $5,681 > 1,984$  (ttabel) membuktikan variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian maka Hipotesis Ha1 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision.

### **Budaya Organisasi**

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai t hitung  $2,392 > 1,984$  (t tabel) membuktikan variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian maka Hipotesis Ha3 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision.

### **Kepuasan Kerja.**

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision. Berdasarkan hasil uji f pada tabel nilai f hitung  $20,467 > 3,090$  (f tabel) membuktikan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian maka Hipotesis Ha4 diterima artinya bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ciba Vision.

## **KESIMPULAN**

- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ciba Vision batam. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai t hitung ( $0,322 < 1,984$ ) membuktikan variabel gaya kepemimpinan X1 secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dengan demikian maka hipotesis Ho1 di tolak artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Ciba Vision batam. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai t hitung  $5,681 > 1,984$  (t tabel)

membuktikan variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). dengan demikian maka Ho2 di terima artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Ciba Vision .

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Ciba Vision. Berdasarkan hasil uji t pada tabel nilai t hitung  $2,392 > 1,984$  t tabel membuktikan variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) . dengan demikian maka hipotesis Ho3 di terima artinya bahwa terdapat pengaruh.

- Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Ciba Vision batam. berdasarkan hasil uji F pada tabel nilai f hitung  $20,467 > 3,090$  ( f tabel ) membuktikan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis Ho4 di terima artinya bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan ,motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap ke puasan kerja PT. Ciba Vision batam.

#### DAFTAR PUSTAKA.

- Agripa Toar Sitepu.(2013). Jurnal Ilmiah Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabung an Negara Tbk Cabang Manado, *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, ISSN – 2303-1174. Manado.
- Ardana, dkk (2012 ) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Dani Agung Wicaksono. (2013). Jurnal ilmiah Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Alas Purwo, *Jurnal fakultas Ekonomi Universitas Narotamat*, ISSN 1693 – 4083. Bali Dermawan .(2013).*Budaya Organisasai*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Doni Oktavianus Antou.(2013). Jurnal Ilmiah Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malayang 1 Manado, *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sam Ratulangi*, ISSN 23031174. Manado.
- Darmawan. (2013). *Metodologi Penelitian.*, Cetakan Pertama. Penerbit CitaPustaka Media Printis. Bandung
- Ermawan, Erni. R. 2011. *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Ekonomi dan Bisnis*. Alvabeta, Bandung
- Fahmi ,Irham. (2012). *Manajemen Strategis Teori Dan Aplikasi.*, Cetakan II. Penerbit Alfabeta . Bandung
- Oktavianti, O. (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smkn 5 Di Kota Batam. DIMENSI*, 2(3).

Walisah & Oktavianti; *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya.....*

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Perusahaan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Siswanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* . Penerbit Gava Media Yogyakarta
- Sopiah. (2013)*Teori motivasi* . Penerbit Cakrawala jogyakarta
- Suwanto H, dan Priansa J, Donni, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*.Kencana Prenada Media Group.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono (2012). *Statistika Untuk Penelitian* . Penerbit Alfabeta . Bandung.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*.Kencana Prenada Media Group. Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.*, Cetakan Sebelas. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012.*Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Wibowo , Edy Agung. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian.*, Cetakan Pertama. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012.*Pengantar Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta